

ANALISIS PERBAIKAN SISTEM KOMPENSASI PADA HOTEL XYZ MENGGUNAKAN METODE ADHERED DAN OVERLAPPING

Dita Faradhila Melinia, Miftahul Khairi, Putri Siti Awalia, Rizqi Nur Sarifah, Sherly Salma Dwi Putri

IPB University, Indonesia

Email: ditafaradhila@apps.ipb.ac.id, mynikhairimiftahul@apps.ipb.ac.id,
puteawaliasitisiti@apps.ipb.ac.id, rizqinursarifah@apps.ipb.ac.id,
sherly سالم@apps.ipb.ac.id

INFO ARTIKEL

Diterima
25 November 2021
Direvisi
05 Desember 2021
Disetujui
15 Desember 2021

Kata Kunci:

adhered,
compensable factor;
evaluasi jabatan;
kompensasi;
overlapping

ABSTRAK

Perusahaan yang baik perlu memberikan kompensasi yang tepat untuk setiap karyawan karena kompensasi merupakan salah satu motivasi karyawan dalam melakukan kerja. Perbedaan kompensasi yang diterima setiap karyawan didasarkan pada *job description*, pemecahan masalah, dan tingkat kesulitan yang berbeda. Kompensasi yang diterima oleh setiap *job title* yang berbeda dapat mencerminkan nilai dari pekerjaan itu sendiri. Penelitian ini dilakukan pada Hotel XYZ dengan tujuan melakukan analisis dan perancangan perbaikan sistem kompensasi dari sistem kompensasi yang telah ada di Hotel XYZ. Untuk melakukan perbaikan sistem kompensasi yang efektif perlu menggunakan metode yang tepat. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah sistem poin yaitu *adhered* dan *overlapping*. Penelitian ini menggunakan sepuluh *compensable factors* yang akan menjadi faktor evaluasi jabatan pada seluruh *job title* yang ada. Hasil dari penelitian ini menghasilkan evaluasi yang dapat digunakan pihak hotel untuk membuat struktur kompensasi baru yang lebih efektif.

ABSTRACT

A good company needs to provide appropriate compensation for each employee because compensation is one of the employee's motivations in doing work. The difference in compensation received by each employee is based on the job description, problems solving, and different levels of difficulty. The compensation received by each different job title can reflect the value of the job. This research was conducted at XYZ Hotel with the aim of analyzing and designing compensation system improvements from the existing compensation system at XYZ Hotel. To make improvements to an effective compensation system, it is necessary to use the right method. In this journal used is a point system method,

How to cite:

Dita Faradhila Melinia, Miftahul Khairi, Putri Siti Awalia, Rizqi Nur Sarifah, Sherly Salma Dwi Putri. (2021) Analisis Perbaikan Sistem Kompensasi Pada Hotel Xyz Menggunakan Metode *Adhered* dan *Overlapping*. *Jurnal Syntax Admiration* 2(12). <https://doi.org/10.46799/jsa.v2i12.357>

E-ISSN:

2722-5356

Published by:

Ridwan Institute

Keywords: *adhered; named adhered and overlapping. The journal uses ten compensable factor; compensable factors which will be a job evaluation factor for compensation; job all existing job titles. The results of this journal make an evaluation; evaluation that can be used to create a new compensation overlapping structure that is more effective.*

Pendahuluan

Manusia adalah salah satu sumber daya yang dinamis, dapat berkembang lebih jauh memerlukan perhatian perusahaan. Perhatian ini diperlukan karena perusahaan akan selalu berurusan dengan sumber daya manusia dalam kegiatannya. Karyawan juga merupakan sumber daya yang penting untuk sebuah perusahaan karena memiliki bakat, energi dan kreativitas yang dibutuhkan perusahaan untuk mencapai tujuannya. Di sisi lain, sumber daya manusia pun memiliki kebutuhan lain yang ingin mereka penuhi. Dalam mencapai tujuan perusahaan tentu bukan tugas yang mudah, karena untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan strategi yang baik. Bagi perusahaan sendiri, masalah utama yang sangat sering ditemukan adalah dalam mengelola sumber daya manusia sedemikian rupa sehingga bisa melaksanakan tugas mereka dengan baik, dan tentunya mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan ([Widiawati & Raharja, 2012](#)).

Menurut ([Firmandari, 2014](#)) Kompensasi merupakan salah satu faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan. Maka dari itu, perlu untuk menarik perhatian organisasi atau perusahaan pada mekanisme kompensasi yang relevan dan juga adil. Jika di dalam sebuah perusahaan terdapat karyawan yang merasa bahwa kompensasi yang diterima tidak sesuai, maka kepuasan kerja dan juga motivasi karyawan tentu akan menurun ([Sadili, 2006](#)). Setiap tindakan dan juga usaha manusia yang mereka lakukan di dalam sebuah perusahaan tidak akan lepas dari motif pribadi mereka dalam memenuhi kebutuhan mereka. Dengan bekerja, manusia pasti mengharapkan imbalan ataupun mendapat kompensasi yang akan digunakan dalam memenuhi kebutuhan mereka. Dalam memenuhi kebutuhannya pun manusia pasti memiliki kebutuhan yang berbeda-beda satu dengan yang lainnya. Ini Dapat diartikan jika perusahaan dapat memenuhi kebutuhan karyawannya, maka para karyawan tersebut akan mendukung dan mengikuti perintah pemimpin di perusahaan tersebut.

Sistem kompensasi sering menjadi topik hangat yang diangkat oleh karyawan dan manajemen suatu perusahaan. Untuk dapat merangsang produktivitas karyawan dan juga menciptakan daya saing perusahaan maka diperlukan Sistem kompensasi yang baik. Jika memiliki sistem kompensasi yang buruk maka hal tersebut tentunya bisa membuat perusahaan kehilangan karyawan terbaiknya. Di Hotel XYZ, peran manajer sangat dominan dalam mengambil keputusan seperti memberikan kompensasi kepada karyawan Hotel. Maka dari itu, pihak Hotel tersebut memberikan kompensasi kepada karyawannya dengan tujuan agar karyawannya dapat termotivasi sehingga dapat bekerja lebih giat lagi. Dengan adanya pemberian kompensasi ini maka sudah pasti akan menciptakan sebuah kinerja karyawan yang sangat optimal dan juga memiliki dampak

terhadap tingginya *progresifitas*/kemajuan perusahaan yang menjadi tujuan dari perusahaan tersebut (Kenelak, D., PIO, R. J., & KAPARANG, 2016).

A. Kompensasi

Kompensasi disebut juga sebagai penghargaan atau ganjaran dan dapat juga diartikan sebagai segala bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka kepada organisasi (Jong et al., 2002). juga mengemukakan bahwasanya kompensasi merupakan setiap penghasilan dalam bentuk barang, atau uang, yang diterima oleh karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikan karyawan kepada perusahaan (Admin, 2014).

B. Sistem Kompensasi

Untuk menjalankan proses bisnis yang baik, perusahaan tentunya membutuhkan suatu sistem yang bisa mengatur proses bisnis suatu perusahaan supaya tidak keluar dari prosedur yang ada (Mulyadi, 2016). berpendapat bahwa, sistem penggajian merupakan rangkaian kegiatan bisnis maupun operasional yang ditujukan agar terselenggaranya seluruh transaksi pembayaran dan pemberian jasa oleh pegawai yang menduduki jabatan manajerial. Sistem penggajian karyawan adalah sistem untuk membantu perusahaan dalam pengelolaan masalah penggajian. Gaji itu sendiri adalah gaji yang diterima oleh karyawan dalam bentuk uang menurut waktu tertentu dari perusahaan tempat mereka bekerja (Rommalla, 2019).

Di Indonesia Sistem Penggajian ini sudah diatur di dalam Pasal 2 Ayat 1 Tentang Peraturan Menteri Ketenagakerjaan No.1 Tahun 2017 yang berisi : Struktur dan Skala Upah wajib disusun oleh Pengusaha dengan memperhatikan: (1) Golongan, (2) Jabatan, (3) Masa Kerja, (4) Pendidikan, (5) Kompetensi (Admin, 2017).

C. Dinamika Kompensasi

Perusahaan harus memperhatikan upah yang berkaitan dengan produktivitas kinerja karyawan, dinamika karyawannya, dan kebutuhan hidup karyawan. Perusahaan yang berkeinginan untuk memastikan pengupahan telah sesuai dengan kebutuhan perusahaan bisa menggunakan pendekatan 3P (*Pay for Position, Pay for Performance, Pay for People/Person*), yang dalam pelaksanaannya sebanding dengan nilai-nilai lokal. Konsep 3P berkontribusi pada peningkatan produktivitas kinerja karena karyawan merasa pekerjaan mereka itu dihargai. Akibatnya produktivitasnya meningkat, dan pada akhirnya kualitas produk dan jasa yang dihasilkan juga meningkat (Damanik, 2018).

D. Evaluasi Jabatan

Evaluasi pekerjaan adalah praktik yang berusaha untuk memberikan tingkat objektivitas dalam mengukur nilai komparatif posisi dalam suatu organisasi dan antar organisasi dalam organisasi yang sama. Evaluasi jabatan juga merupakan bagian dari proses manajemen sumber daya manusia yang digunakan untuk menentukan bobot suatu nilai jabatan dalam menentukan nilai dan kemajuan jabatannya dengan menggunakan kriteria yang sudah ditentukan. Tujuan Evaluasi Jabatan ini untuk

menentukan besaran kompensasi yang adil dan layak bagi karyawan sesuai dengan beban dan tanggung jawab pekerjaan (Admin, 2016a).

E. *Point Method*

Menurut (Shore et al., 2004), *point factor* adalah teknik penilaian isi karya yang menggunakan metode kuantitatif. *Point Method* adalah metode memasukkan poin-poin atau angka ke dalam masing-masing *compensable factors* yang tersedia, dimana hasil poin tersebut dapat digunakan sebagai indikator nilai keseluruhan pekerjaan.

F. *Compensable Factors*

Compensable Factors adalah faktor-faktor atau kriteria yang digunakan sebagai dasar dari *job evaluation*. Menurut (Shore et al., 2004) yang termasuk ke dalam *universal compensable factors* yaitu keahlian, upaya, tanggung jawab dan kondisi kerja.

G. Tingkatan dan Rentang Bayaran (*Pay Grades and Pay Ranges*)

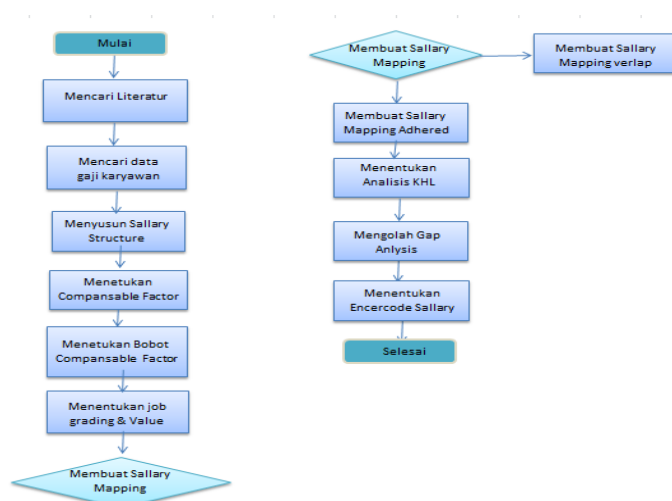
Menurut (Admin, 2016b) Peraturan Menteri Tenaga Kerja Republik Indonesia no. 1 Tahun 2017 tentang struktur dan skala pengupahan disebutkan bahwa dalam penyusunan struktur dan skala pengupahan terdapat beberapa metode yang digunakan oleh pengusaha, antara lain metode klasifikasi sederhana, metode titik dua dan metode faktor titik. Diantara metode tersebut dapat disesuaikan dengan kondisi masing-masing perusahaan.

Metode Penelitian

1. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dimulai dengan mengumpulkan data dari responden (karyawan hotel) dan kemudian data yang ada dianalisis dengan mengikuti langkah-langkah yang tercantum dalam diagram alur berikut:

Gambar 1
Diagram Alur Langkah Membuat Sallary Mapping



2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada sebuah Hotel XYZ yang terletak di salah satu kecamatan di Kota Padang, Sumatera Barat. Waktu penelitian yang digunakan dimulai sejak pertengahan bulan Agustus 2021 sampai akhir bulan September 2021.

3. Jenis dan Sumber Data

Jenis atau tipe data dalam penelitian ini menggunakan tipe data kuantitatif. Data kuantitatif adalah jenis data yang dapat diukur secara langsung baik berupa keterangan atau penjelasan yang dinyatakan dalam angka-angka maupun dalam bentuk angka-angka. Berikut adalah beberapa data kuantitatif yang diperlukan untuk kelancaran pencarian: data jumlah karyawan dan data gaji setiap karyawan. Sumber data menurut (Arikunto, 2006) adalah subyek dari mana data yang diperoleh berasal. Dalam penelitian ini, kami menggunakan dua sumber data, yaitu sumber data primer dan sumber data sekunder. Data primer adalah jenis data yang diperoleh langsung dari sumbernya, sumber data primer itu sendiri adalah karyawan Hotel XYZ. Sedangkan data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh peneliti sebagai bentuk dukungan dan dukungan terhadap data primer yang ada. Sumber data sekunder berasal dari artikel, jurnal, dan buku atau literatur terkait.

4. Metode Pengolahan dan Analisis Data

(Shore et al., 2004), komite *job evaluation* mengemukakan terdapat enam langkah untuk melakukan *point method*:

1. Memilih *Compensable Factors*

Faktor-faktor yang dapat dikompensasi diklasifikasikan menjadi beberapa faktor atau sub-faktor yang berkelanjutan. Misalnya, keterampilan memiliki beberapa sub faktor, yaitu pengetahuan pekerjaan, pendidikan, kemampuan mental, kemampuan fisik, ketelitian, dan ketangkasan. Pengerahan tenaga fisik dan mental adalah beberapa sub-faktor pengerahan tenaga. Tanggung jawab mencakup sub-faktor tanggung jawab fiskal, materi, dan pribadi. Kondisi kerja juga menjadi salah satu faktor yang perlu diperhatikan untuk tingkat keamanan dan kenyamanan karyawan.

2. Menentukan derajat faktor

Derajat (*grade*) seharusnya merupakan kumpulan dan definisi dari arti setiap derajat (*grade*) sehingga evaluator dapat menginterpretasikan *job description* masing-masing pekerjaan.

3. Menentukan bobot dari masing-masing faktor

Pembobotan faktor-faktor yang dapat dikompensasikan mewakili pentingnya faktor-faktor tersebut terhadap nilai keseluruhan pekerjaan. Bobot faktor yang dapat dikompensasi biasanya disajikan sebagai persentase.

4. Menentukan *Point Values* untuk setiap *compensable factors*

Pakar kompensasi menyatakan bahwa ada tiga langkah yang harus dilalui untuk menentukan nilai poin dari setiap faktor kompensasi. Pertama, mereka harus menetapkan nilai poin maksimum yang mungkin untuk set lengkap faktor yang dapat dikompensasi. Kedua, nilai poin maksimum untuk setiap faktor yang

dapat dikompensasi didasarkan pada bobot total. Ketiga, ahli bidang kompensasi mendistribusikan poin melalui pernyataan kelulusan di setiap faktor kompensasi.

5. Menguji derajat faktor dan *point values*

Peneliti harus secara independen menghitung skor untuk sampel pekerjaan secara acak. Komite sangat mempertimbangkan definisi hierarki kerja yang sesuai dengan konteks strategi perusahaan.

6. Evaluasi semua pekerjaan

Setelah sistem evaluasi diuji dan ditetapkan kembali, panitia mengevaluasi semua pekerjaan di perusahaan. Setiap pekerjaan dievaluasi dengan menentukan definisi kelas yang sesuai dengan pekerjaan dan memberikan poin pada faktor tersebut. Semua poin ditambahkan untuk setiap pekerjaan dan semua pekerjaan diurutkan berdasarkan nilai poin.

Dalam penelitian ini, teknik analisis data yang kami digunakan adalah analisis deskriptif. analisis deskriptif adalah kegiatan mengumpulkan, mengolah dan menggambarkan data yang terkumpul. Data yang terkumpul akan diolah dan hasilnya dijabarkan dalam hasil analisis yang akan dibahas pada bagian pembahasan.

Hasil dan Pembahasan

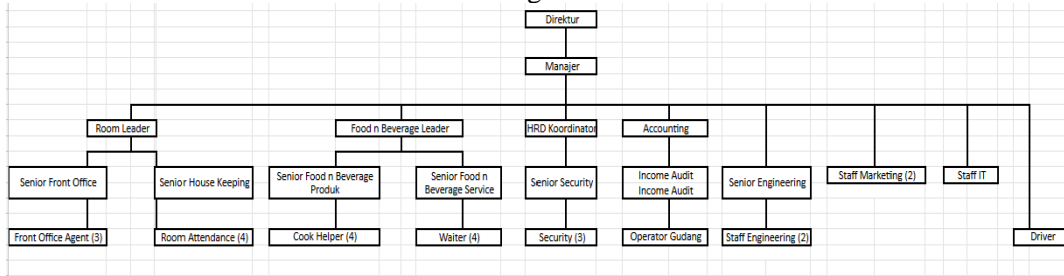
A. Gambaran Umum Hotel XYZ

Hotel XYZ merupakan sebuah hotel yang berlokasi di Kota Padang, Sumatera Barat, 25117. Hotel XYZ mulai beroperasi dan diresmikan pada tanggal 27 April 2013 oleh Wali Kota Padang saat itu. Tujuan dari pendirian hotel ini yaitu untuk melengkapi kekurangan kamar hotel yang ada di Kota Padang. Hotel XYZ semula hanya terdiri dari 29 kamar yang terdiri dari tiga tipe kamar, yaitu *Superior*, *Deluxe* dan *Junior Suite*. Dengan banyaknya permintaan kamar di kota Padang, maka pada akhir tahun 2014 Hotel XYZ melakukan penambahan kamar sebanyak 24 kamar, sehingga total kamar saat ini menjadi 53 kamar. Selain kamar, fasilitas yang lain di Hotel XYZ juga dilengkapi dengan tiga ruang pertemuan dengan kapasitas mulai 20 sampai dengan 300 orang. Hotel XYZ juga dilengkapi dengan fasilitas musholla yang cukup luas, sehingga memudahkan para pelanggan untuk menjalankan sholat ketika sedang mengadakan acara *meeting* di Hotel XYZ. Hotel ini mempunyai visi menjadi hotel terkemuka yang mampu bersaing di pasar global yang dikelola memenuhi ketentuan syariat islam. Selain itu, hotel XYZ juga mempunyai beberapa misi diantaranya yaitu peduli kepada agama, peduli kepada pemerintah, peduli kepada pelanggan, peduli kepada lingkungan, peduli kepada mutu produk, peduli kepada karyawan, dan peduli kepada pemegang saham. Target pasar dari hotel XYZ adalah masyarakat Kota Padang yang ingin melakukan *lunch*, menggunakan *ballroom*, dan masyarakat diluar Kota Padang yang ingin menginap dengan harga yang murah dengan letak hotel yang strategis.

B. Gambaran Umum Sistem Kompensasi Hotel XYZ

Sistem kompensasi pada hotel XYZ dapat dianalisis menggunakan pemetaan gaji (*salary mapping*) berdasarkan tingkat jabatan para karyawan. Tingkatan jabatan karyawan pada hotel XYZ dapat dilihat dari struktur organisasi hotel XYZ.

Gambar 2
Struktur Organisasi Hotel XYZ



Dilihat dari struktur organisasi di atas terdapat lima tingkatan jabatan pada hotel XYZ. Tingkatan yang pertama ada satu jabatan yaitu direktur dan tingkatan kedua juga terdapat satu jabatan yaitu manajer. Pada tingkatan ketiga ada empat jabatan yang diisi oleh *room leader*, *food and beverage leader*, *HDR* koordinator, dan *accounting*. Untuk tingkat keempat terdapat sembilan jabatan dan tingkat kelima terdapat delapan jabatan.

Berdasarkan data yang didapatkan dari hotel XYZ sistem penggajian pada hotel tersebut masih terbilang belum baik. Besaran gaji yang diterima oleh karyawan hotel XYZ belum sesuai dengan tanggung jawab dan tingkat jabatan yang mereka duduki. Oleh karena itu, diperlukan evaluasi lebih lanjut untuk melakukan pembenahan pemberian kompensasi pada hotel XYZ sehingga sistem kompensasi yang ada pada hotel tersebut sesuai dengan tingkatan jabatan dan tanggung jawab karyawan.

C. Sistem Perancangan Kompensasi yang Ideal pada Hotel XYZ

Dalam merancang sistem pembayaran kompensasi, Hotel XYZ harus melakukan sesuai dengan tingkatan jabatan dan menciptakan keadilan bagi karyawannya sehingga sistem pembayaran kompensasi tersebut dapat diterima oleh semua pihak. Dibawah ini merupakan langkah-langkah dalam menentukan kompensasi yang ideal.

a. Menentukan bobot *compensable factors*

Langkah pertama yaitu menentukan bobot dari *compensable factors* yang telah ditentukan sebelumnya terlebih dahulu. Dari bobot *compensable factors* tersebut didapatkan nilai akumulasi dari setiap faktor dan akan dilakukan perhitungan jumlah bobot dan nilai terhadap faktor setiap jabatan.

Tabel 1
Bobot Compensable Factors

No	SUB FAKTOR	Pen	Pen	Kom	Ling	Perhat	Analisis dan	Tanggung	Tanggung	Inisi	Tanggung	ΣB OB OT
		didi kan	gala man	unik asi	kung an kerja	ian visual	Pemec ahan Masal ah	jawab terhad ap pekerj aan orang lain	jawab terhad ap catatan dan lapora n	atif	jawab terhad ap alat- alat dan peralat an	
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	Pendidikan	1	5	0,33	0,33	3	0,2	3	3	0,33	0,33	15
2	Pengalaman	0,2	1	0,2	0,2	0,33	5	0,33	0,33	3	0,33	9
3	Komunikasi	3	5	1	3	3	0,33	0,33	0,33	3	0,33	18
4	Lingkungan kerja	3	5	0,33	1	3	0,33	0,33	0,33	3	0,33	15
5	Perhatian visual	0,33	3	0,33	0,33	1	5	3	3	0,33	0,33	15
6	Analisis dan Pemecahan Masalah	5	0,2	3	3	0,2	1	3	3	0,33	3	21
7	Tanggung jawab terhadap pekerjaan orang lain	0,33	3	3	3	0,33	0,33	1	0,33	3	3	16
8	Tanggung jawab terhadap catatan dan laporan	0,33	3	3	3	0,33	0,33	3	1	5	3	21
9	Inisiatif	3	0,33	0,33	0,33	3	3	0,33	0,2	1	3	13
10	Tanggung jawab terhadap alat-alat dan peralatan	3	3	3	3	3	0,33	0,33	0,33	0,33	1	16

Sumber: Data Diolah (2021)

b. Menentukan nilai untuk setiap tingkatan sub faktor *compensable factors*

Langkah kedua yaitu menetapkan nilai untuk setiap tingkatan sub faktor *compensable factors*. Pada langkah ini manajer hotel XYZ memberikan nilai atau poin pada subfaktor di setiap jabatan yang menunjukkan seberapa penting faktor tersebut harus dimiliki untuk setiap jabatan. Nilai ini akan digunakan untuk mendapatkan nilai *job value*.

Tabel 2
Nilai Jabatan

No.	JABATAN	Pendidikan	Pengalaman	Komunikasi	Lingkungan kerja	Perhatian visual	Analisis dan Pemecahan Masalah	Tanggung jawab terhadap p pekerjaan orang lain	Tanggung jawab terhadap p catatan dan laporan	Inisiatif	Tanggung jawab terhadap p alat-alat dan peralatan
1	Direktur	3	5	4	1	4	4	4	4	4	4
2	General manager	3	5	4	1	4	3	4	4	4	4
3	Room Leader	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3
4	Food and Beverages Leader	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
5	HRD	3	3	4	1	3	3	3	4	4	4
6	Accounting Leader	3	4	2	1	4	3	2	4	4	3
7	Senior Front Office	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2
8	Senior Housekeeping	2	2	3	2	3	2	2	3	3	2
9	Senior Food and Beverage Produk	2	1	3	2	3	2	2	3	3	2
10	Senior Food and Beverage Service	2	3	3	2	3	2	2	3	3	2
11	Senior Security	2	3	2	3	3	1	2	2	3	4
12	Income Audit	3	2	2	2	3	3	2	4	3	2
13	Staff Marketing	2	3	3	2	3	3	1	3	3	2
14	Senior Engineering	1	3	3	3	2	2	2	3	3	4
15	Staff IT	2	2	2	2	3	2	1	3	3	4
16	Front Office agent	2	3	4	2	2	2	1	2	1	1
17	Room Attendance	1	1	2	4	1	1	1	2	1	3
18	Cook Helper	2	1	2	3	3	1	1	2	2	2
19	Waiter	1	1	3	4	2	1	1	2	2	1
20	Security	1	2	2	3	2	1	1	1	1	4
21	Operator	1	1	1	4	2	1	1	3	1	4

Gudang											
22	Staff Engineerin g	1	2	2	3	3	1	1	2	2	4
23	Driver	1	1	1	3	2	1	1	1	1	4

Sumber: Data Diolah (2021)

c. Menghitung nilai *job value*

Pada tahap selanjutnya menghitung nilai *job value*. Nilai *job value* dihitung dengan mengalikan nilai sub faktor *compensable factors* dengan nilai pembobotan pada masing-masing faktor yang telah ditentukan. Dari langkah tersebut didapatkan hasil *job value* sebagai berikut:

Tabel 3
Job Value

No.	Nama Pemegang Jabatan Jabatan	Σ NXB (Job Value)
1	Direktur	585
2	General manager	564
3	HRD	497
4	Accounting Leader	480
6	Food and Beverages Leader	471
5	Room Leader	447
7	Income Audit	442
9	Senior Engineering	411
12	Staff Marketing	399
10	Senior Food and Beverage Service	394
11	Senior Housekeeping	385
8	Senior Security	381
13	Senior Front Office	376
14	Senior Food and Beverage Produk	376
15	Staff IT	374
17	Staff Engineering	364
16	Operator Gudang	327
22	Cook Helper	320
23	Front Office Agent	282
18	Security	279
20	Room Attendance	275
21	Waiter	253
19	Driver	252

Sumber: Data Diolah (2021)

d. Merancang *job grading*

Ada dua metode dalam merancang *job grading*, yaitu metode given dan metode min max. Pada tahapan ini digunakan metode given untuk menentukan jumlah grade yang akan dibuat. Berikut ini langkah-langkah untuk memperoleh *job grading*:

1. Menghitung interval di setiap *grade given* dengan cara menghitung selisih *job value* tertinggi dan terendah kemudian dibagi dengan banyaknya *grade* yang akan dibuat.
2. Untuk memperoleh batas atas *grade I* maka *job value* terendah ditambahkan dengan interval *grade given* yang telah diperoleh sebelumnya (Denni, A., Jamaran, I., Hermawan, A., & Arkeman, 2010).
3. Batas atas *grade I* dijadikan sebagai batas bawah *grade II*. Kemudian jika ditambahkan dengan interval *grade given* maka akan menghasilkan batas atas *grade II* begitu seterusnya.

Tabel 4
Job Grading

Nama Pemegang Jabatan		Σ NXB (Job Value)	GIVEN		GRADE GIVEN
No.	Jabatan				
1	Direktur	585	520	587	V
2	General manager	564			
3	HRD	497	453	520	IV
4	Accounting Leader	480			
6	Food and Beverages Leader	471			
5	Room Leader	447	386	453	III
7	Income Audit	442			
9	Senior Engineering	411			
12	Staff Marketing	399			
10	Senior Food and Beverage Service	394			
11	Senior Housekeeping	385	319	386	II
8	Senior Security	381			
13	Senior Front Office	376			
14	Senior Food and Beverage Produk	376			
15	Staff IT	374			
17	Staff Engineering	364			
16	Operator Gudang	327			
22	Cook Helper	320			
23	Front Office Agent	282	252	319	I
18	Security	279			
20	Room Attendance	275			
21	Waiter	253			
19	Driver	252			

Sumber: Data Diolah (2021)

D. Salary Mapping Hotel XYZ Menggunakan Point System Adhered

Tabel 5
Salary Mapping System Adhered

No	Jabatan	Grade	Total Persons	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
					Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
1	Pimpinan	V	Rp14,593,163	Rp7,044,975	Rp8,524,420	Rp10,003,865	41.17%	Rp14,593,163	42%
2	Koordinator	IV	Rp15,527,700	Rp5,032,125	Rp6,038,550	Rp7,044,975	37.87%	Rp15,527,700	40%
3	Supervisor	III	Rp23,607,500	Rp3,727,500	Rp4,379,813	Rp5,032,125	30.56%	Rp23,607,500	35%
5	Staff	II	Rp37,656,000	Rp2,982,000	Rp3,354,750	Rp3,727,500	22.73%	Rp37,656,000	25%
6	Staff	I	Rp37,275,000	Rp2,485,000	Rp2,733,500	Rp2,982,000		Rp37,275,000	20%

Sumber: Data Diolah (2021)

Sistem kompensasi untuk hotel XYZ dievaluasi lebih lanjut menggunakan *salary mapping* dengan metode *Adhered*. Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa sistem kompensasi pada hotel XYZ sudah ideal. Gaji minimum baru yang ditetapkan sebesar Rp. 2,485,000 dengan *spread* sebesar 18 persen. Gaji maksimum pada level sebelumnya sudah menjadi gaji minimum pada level berikutnya.

E. Salary Mapping Hotel XYZ Menggunakan Point System Overlapping

Tabel 6
Job Grading

No.	Nama Pemegang Jabatan	Jabatan	\sum NXB (Job Value)	GIVEN	GRADE GIVEN
1	Direktur		585	520	V
2	General manager		564		
3	HRD		497	453	IV
4	Accounting Leader		480		
6	Food and Beverages Leader		471		
5	Room Leader		447	386	III
7	Income Audit		442		
9	Senior Engineering		411		
12	Staff Marketing		399		
10	Senior Food and Beverage Service		394		
11	Senior Housekeeping		385	319	II
8	Senior Security		381		
13	Senior Front Office		376		
14	Senior Food and		376		

Beverage Produk					
15	Staff IT	374			
17	Staff Engineering	364			
16	Operator Gudang	327			
22	Cook Helper	320			
23	Front Office Agent	282	252	319	I
18	Security	279			
20	Room Attendance	275			
21	Waiter	253			
19	Driver	252			

Sumber: Data Diolah (2021)

Berdasarkan Tabel diatas, tabel dijadikan menjadi lima golongan dengan batas paling atas yaitu direktur dan batas paling bawah adalah *driver* dengan interval tiap golongannya 67. Nilai interval didapat dari nilai *job value* tertinggi dikurangi nilai *job value* terendah kemudian dibagi dengan *grade* yang diinginkan. Setelah selesai, titik poin minimum dan maksimum dapat ditentukan, seperti yang terlihat pada Tabel.

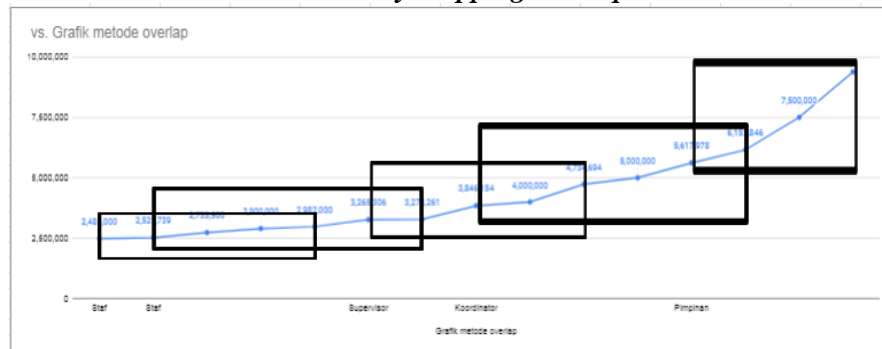
Tabel 7
Salary Mapping System Overlapping

No	Jabatan	Grade	Total Persons	Total Salary	New Salary Structure			Increase & Spread	
					Min	Midpoint	Max	Mid to Mid	Spread
1	Pimpinan	V	2	Rp14,564,732	Rp7,031,250	Rp9,000,000	Rp10,968,750	55.17%	56%
2	Koordinator	IV	3	Rp14,092,238	Rp4,566,929	Rp5,800,000	Rp7,033,071	45.00%	54%
3	Supervisor	III	6	Rp20,680,272	Rp3,265,306	Rp4,000,000	Rp4,734,694	37.93%	45%
5	Staff	II	12	Rp31,843,933	Rp2,521,739	Rp2,900,000	Rp3,278,261	6.09%	30%
6	Staff	I	15	Rp37,275,000	Rp2,485,000	Rp2,733,500	Rp2,982,000		20%

Sumber: Data Diolah (2021)

Setelah mendapatkan batas-batas antar golongan, hasil pengolahan poin dapat digunakan sebagai dasar untuk melakukan pembenahan data penggajian yang baru. Kemudian hasil pengolahan *job point* dijadikan sebuah grafik yang baru seperti yang dijelaskan pada Gambar 4.

Gambar 4
Salary Mapping Overlap



Sumber: Data Diolah (2021)

Gambar 4 menunjukkan bahwa struktur gaji dengan menggunakan *overlapping* atau tumpang tindih, gaji minimum *grade* selanjutnya belum tentu menjadi gaji maksimum *grade* sebelumnya. Penentuan gaji baru ini dilakukan untuk mendapatkan gaji yang tepat pada perusahaan. Pembenaan gaji dengan menggunakan metode *overlapping* dinilai lebih efektif dibandingkan metode *adhered* karena dinilai dapat menekan biaya.

F. Implikasi Manajerial

Hotel XYZ dapat menggunakan hasil evaluasi pekerjaan berdasarkan *salary mapping* dengan metode *overlapping* untuk membuat model kompensasi baru dikarenakan lebih menghemat biaya. Pihak perusahaan dapat menggunakan poin jabatan baru yang diperoleh untuk menghitung gaji karyawan yang baru.

Kesimpulan

Sistem kompensasi yang digunakan pada Hotel XYZ saat ini menggunakan sistem penggolongan jabatan. Adapun kompensasi yang diberikan adalah gaji pokok dan tunjangan lain seperti tunjangan keluarga, transportasi, konsumsi, penampilan, asuransi, lembur, dan juga bonus. Berdasarkan hasil analisis dari penelitian ini pada *job point system*, faktor yang memiliki nilai terendah hingga tertinggi secara berurut pada sistem penggajian pada hotel XYZ adalah pengalaman, inisiatif, pendidikan, perhatian visual, lingkungan kerja, tanggung jawab terhadap alat dan peralatan, tanggung jawab terhadap pekerjaan orang lain, komunikasi, analisis dan pemecahan masalah, dan terakhir tanggung jawab terhadap catatan dan laporan. Dari sistem perbaikan gaji yang telah dianalisis dapat disimpulkan bahwa metode terbaik yang dapat digunakan oleh pihak hotel XYZ yaitu metode *overlapping*, karena penambahan total gaji sebesar Rp 349,576 atau mengalami kenaikan 0,31 persen dari penggajian sebelumnya, sehingga total penggajian menjadi Rp113,304,576 yang relatif lebih kecil dari pada metode *Adhered* dan masih berada dalam anggaran gaji perusahaan.

BIBLIOGRAFI

- Admin. (2014). *Kompensasi*. Dewey.Petra.Ac.Id.
<https://dewey.petra.ac.id/repository/jiunkpe/jiunkpe/s1/mbis/2014/jiunkpe-is-s1-2014-31410036-29004-kompensasi-chapter2.pdf>. [Google Scholar](#)
- Admin. (2016a). *Evaluasi Jabatan*. Ccg.Co.Id.
<http://ccg.co.id/blog/2016/09/30/evaluasi-jabatan/>. [Google Scholar](#)
- Admin. (2016b). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.21 Tahun 2016 Tentang Kebutuhan Hidup Layak*. Jdih.Kemnaker.Go.Id.
https://jdih.kemnaker.go.id/asset/data_puu/permen_21_2016.pdf. [Google Scholar](#)
- Admin. (2017). *Peraturan Menteri Ketenagakerjaan RI No.1 Tahun 2017 Tentang Struktur dan Skala Upah*. Www.Gadjian.Com. <https://www.gadjian.com/blog/wp-content/uploads/2017/08/Peraturan-Menteri-Ketenagakerjaan-Nomor-1-tahun-2017-tentang-Struktur-dan-Skala-Upah.pdf>. [Google Scholar](#)
- Arikunto, S. (2006). *Fundamentals of educational evaluation*. Jakarta: PT Bumi Literacy. [Google Scholar](#)
- Damanik, A. (2018). Kajian Kompensasi Dalam Mewujudkan. *Wira Ekonomi Mikroskil*, 8(01), 61–70.
<https://www.mikroskil.ac.id/ejurnal/index.php/jwem/article/download/551/264>.
[Google Scholar](#)
- Denni, A., Jamaran, I., Hermawan, A., & Arkeman, Y. (2010). *Desain Sistem Kompensasi Gaji Pokok Berbasis Person Value pada Perusahaan Agroindustri*. Jurnal Manajemen Dan Organisasi.
<https://media.neliti.com/media/publications/112240-ID-desain-sistem-kompensasi-gaji-pokok-berb.pdf>. [Google Scholar](#)
- Firmandari, N. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta). *Ekbisi*, 9(1). [Google Scholar](#)
- Jong, J. B., Pohan, H. T., Zulkarnain, I., Tambunan, K. L., Panggabean, M. M., Setiabudy, R. D., & Nelwan, R. H. (2002). The correlation between coagulation test and albumin with antithrombin III in Dengue hemorrhagic fever. *Hospital*, 2002. [Google Scholar](#)
- Kenelak, D., PIO, R. J., & KAPARANG, S. G. (2016). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Serba Usaha Baliem Arabica Di Kabupaten Jayawijaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*.
<https://media.neliti.com/media/publications/71881-ID-pengaruh-kompensasi-terhadap-kinerja-kar.pdf>. [Google Scholar](#)

Dita Faradhila Melinia, Miftahul Khairi, Putri Siti Awalia, Rizqi Nur Sarifah, Sherly Salma Dwi Putri

Mulyadi, R. (2016). Pengaruh Corporate Governance terhadap kinerja keuangan. *JAK (Jurnal Akuntansi) Kajian Ilmiah Akuntansi*, 3(1). [Google Scholar](#)

Rommalla, S. (2019). *Poin Penting Sistem Penggajian Karyawan Menurut Undang-Undang*. [www.Gadjian.Com](http://www.gadjian.com). <https://www.gadjian.com/blog/2019/10/21/5-poin-penting-sistem-penggajian-karyawan-menurut-undang-undang/>. [Google Scholar](#)

Sadili, S. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Pustaka Setia*. Bandung. [Google Scholar](#)

Shore, L. M., Tetrick, L. E., Taylor, M. S., Coyle Shapiro, J. A. M., Liden, R. C., Parks, J. M., Morrison, E. W., Porter, L. W., Robinson, S. L., & Roehling, M. V. (2004). *Research in personnel and human resources management*. [Google Scholar](#)

Widiawati, S., & Raharja, S. (2012). *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Islamic Social Reporting Perusahaan-Perusahaan Yang Terdapat Pada Daftar Efek Syariah Tahun 2009–2011*. Fakultas Ekonomika dan Bisnis. [Google Scholar](#)

Copyright holder:

Dita Faradhila Melinia, Miftahul Khairi, Putri Siti Awalia, Rizqi Nur Sarifah, Sherly Salma Dwi Putri (2021)

First publication right:

Jurnal Syntax Admiration

This article is licensed under:

